

## **Aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler: iç denetçiler üzerine bir araştırma**

### ***Relationship between overwork, burnout, work-family conflict, and positive psychological capital: a research on internal auditors***

Burcu HIŞMAN<sup>1,2\*</sup>, Banu TARHAN MENGİ<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Meslek Yüksekokulu, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

<sup>2</sup> Muhasebe Finansman, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

[burcuhisman@arel.edu.tr](mailto:burcuhisman@arel.edu.tr)

<sup>3</sup> Muhasebe Finansman, İşletme Fakültesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

[btarhan@marmara.edu.tr](mailto:btarhan@marmara.edu.tr)

Geliş Tarihi/Received: 08.11.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Muhasebe Finansman

Kabul Tarihi/Accepted: 30.11.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

#### **Özet**

Çalışmanın amacı, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmaktır. İç denetçilerin, mesleki sorumlulukları ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle bu kavramları yaşayıp yaşamadıklarını araştırmak amacıyla aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Analiz sonuçları aşırı iş yükünün hem tükenmişlik hem de iş-aile çatışmasıyla arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde iş-aile çatışmasıyla tükenmişlik arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, iş-aile çatışmasının, aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinde aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma sonucu, pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerde iş yükü artsa da tükenmişlik düzeyinin fazla değişmediğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İç denetçi, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması, pozitif psikolojik sermaye.

#### **Abstract**

The aim of the study is to investigate the effects of excessive workload, burnout, work-family conflict and positive psychological capital on internal auditors. In order to investigate whether internal auditors experience these concepts due to their professional responsibilities and the difficulties they face, the relationship between excessive workload, burnout, work-family conflict and positive psychological capital was focused on. The analysis results showed that excessive workload has a positive relationship with both burnout and work-family conflict. Similarly, a positive relationship was found between work-family conflict and burnout. In the study, it was concluded that work-family conflict has a mediating role in the negative effect of excessive workload on burnout. In addition, the moderating role of positive psychological capital in the relationship between excessive workload and burnout was investigated. The result of the study shows that although workload increases in individuals with high positive psychological capital, the level of burnout does not change much.

**Keywords:** Internal auditor, work overload, burnout, work-family conflict, positive psychological capital.

<sup>1</sup> Bu makale Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe Finansman Doktora Programında yürütölen ‘‘Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler: İç Denetçiler Üzerine Bir Araştırma’’ isimli doktora tezinden türetilmiştir.

\* Yazılmışan yazar/Corresponding author: Burcu HIŞMAN

<sup>1,2</sup> orcid.org/0000-0002-1461-6477; <sup>3</sup> orcid.org/0000-0002-1803-8125

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1581659>

## 1. Giriş

İç denetçiler, işletmelere güvence ve danışmanlık hizmeti sunarak kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve değer katmak amacıyla önemli görevler üstlenmektedir. İç denetçiler, işletmede herhangi bir idari sorumluluk üstlenmemelerine rağmen işletmede riskli alanların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesine yönelik tavsiyelerde bulunma ve bu tavsiyelerin yerine getirilip getirilmediğini takip etme görevlerini yerine getirmektedir. Ayrıca iç denetçilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bağımsız ve tarafsız bir yaklaşım sergilemeleri de büyük önem taşımaktadır. Bu önemli görev ve sorumluluklar, iç denetçilerde iş yükü oluşturmaktadır. Bu iş yükü, iç denetçinin mesleki bilgi, beceri ve deneyim eksikliğinin olması, görev tanımının net olmaması, yapılan işin zor ve karmaşık olması, olması gerekenden fazla görev ve sorumluluk üstlenmesi, görevlerini belli bir sürede yetiştirme baskısı, iç denetim biriminde veya ekibinde yeterli sayıda ve nitelikte iç denetçi ve yardımcılarının bulunmaması ve çalışma koşullarının uygun olmaması gibi sebeplerden dolayı aşırı iş yüküne dönüşebilmektedir. İç denetçilerin üstlendikleri sorumlulukların önemli olması ve bu sorumlulukları zamanında yerine getirme baskısı, iç denetçilerin işle ilgili stres de yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu stres, her meslek grubunda olduğu gibi iç denetçileri de etkilemektedir. İç denetçiler, üstlendikleri aşırı iş yükü ve buna bağlı olarak yaşadıkları iş stresi nedeniyle tükenme noktasına gelebilmektedirler.

Aşırı iş yükü, iç denetçilerin önemli görev ve sorumluluklarını yerine getirirken zaman baskısı altında çalışmasına ve iş-aile dengesini sağlamakta zorlanmasına yol açmaktadır. Birey, aşırı iş yükünü yerine getirebilmek için zaman ve enerjisini daha çok iş yaşamına harcamak zorunda kalmakta ve aile yaşamındaki sorumluluklarına ise yeteri kadar zaman ve enerji harcamaması sebebiyle iki yaşam arasında denge kurma sorunu yaşamakta ve bu durum da kişinin çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca aşırı iş yükü ve zaman baskısının yarattığı iş stresi de aile yaşamına etki ederek kişinin daha çok stres altında olmasına ve çatışma düzeyinin artmasına sebebiyet verebilmektedir. Aşırı iş yükü ve zaman baskısı, tükenmişlik sendromu olarak bilinen fiziksel ve duygusal yorgunluğa sebep olabilmektedir. Tükenmişlik, sadece bireyin performansını etkilememekte aynı zamanda genel yaşam kalitesini de olumsuz etkilemektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma, iç denetçilerin profesyonel ve kişisel sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlandıkları zaman ortaya çıkmakta ve bu çatışma hem iş yerinde hem de evde tatminsizlik ve stres yaratmaktadır. Dolayısıyla aşırı iş yükü ve zaman baskısıyla oluşan tükenmişlik süreci iş-aile çatışmasıyla birlikte daha hızlı gerçekleşen bir sürece girmektedir.

Aşırı iş yükü ve tükenmişliğin iç denetçilerde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik sonuçlar, çalıştıkları işletmeleri de etkilemektedir. Uzun süreli aşırı iş yükü, iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile yaşamları arasında denge kuramamak gibi sorunlar yaşayan iç denetçiler, işletmede çalışmaya devam etseler bile ya sorumluluklarını yerine getirmek konusunda problem yaşayabilmekte ya da işten ayrılma veya mesleği bırakma noktasına gelebilmektedirler. İç denetçilerin işletme ve paydaşlarına sağladığı katkılar açısından düşünüldüğünde, bu durum iç denetçilerden beklenen katma değerini tam olarak ortaya konulmasını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı ise, bireylerin zorluklarla başa çıkma ve iyimser bir bakış açısı geliştirme yeteneklerini ifade eder. İç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, onların iş stresine karşı daha dirençli olmalarını ve iş-aile yaşam dengelerini daha etkili bir şekilde yönetebilmelerini sağlayabilir.

Bu çalışma, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır. Yapılan anket çalışması, deneysel olmayan nicel araştırma tasarımında olup uygulanma biçimine göre ilişkisel tarama yöntemidir. Örneklemeden verilerin toplanmasında saha taraması (survey modeli) kullanılmıştır. Ölçekler; aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için beşli Likert yapısında hazırlanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada ise ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanarak aracılık ve düzenleyici etki rolü araştırılmıştır.

Bu çalışmada, iç denetçilerin mesleki sorumlulukları ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini araştırmak amacıyla bu kavramlar arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öneriler sunulurken hem iç denetçilere hem de literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

## 2. Kavramsal çerçeve

### 2.1. Aşırı iş yükü

Aşırı iş yükü, uzun ve zorlu çalışma saatlerini gerektiren, fazla mesai yapma baskısı, daha az mola süresi, olması gerekenden fazla iş yükü ve kısıtlı bir zaman diliminde mevcut kaynaklarla gerçekleştirilmesi mümkün olmayan beklentilere sahip koşullar olarak tanımlanmaktadır [1]. Aşırı iş yükü, belli bir süre dâhilinde işi tamamlama gerekliliği, bireyin işi yapmak için gerekli niteliklere sahip olmaması veya işin standartlarının çok yüksek olması şeklinde de tanımlanmaktadır [2]. Aşırı iş yükü, çalışanların belirli bir süre içinde yerine getirebileceklerinden daha fazla görev ve sorumlulukla karşı karşıya kalması durumunu ifade eder. Bu, genellikle iş ortamında, çalışanların yetenekleri, zamanları ve kaynakları göz önüne alınmadan normalden daha fazla iş yüklenmesiyle ortaya çıkar. Aşırı iş yükü, çalışanların

performanslarını etkileyerek, işin tamamlanması için gereken standartlara ulaşabilmek adına fazla mesai yapma gerekliliğini doğurabilir [3]. İşi tamamlamak için gereken performans düzeyinin aşırı olması nedeniyle fazla mesaiye kalınması, iş taleplerinin fazlalığı, işin son teslim tarihleri ve buna bağlı olarak oluşan zaman baskısı, aşırı bilgi yükünün altında ezilme hissi aşırı iş yükünü oluşturan çeşitli özelliklerdir [4].

## **2.2. Tükenmişlik**

Tükenmişlik, uzun süre zorlayıcı iş ortamlarına maruz kalmanın bir sonucu olarak fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak yorgunluk durumunu ifade eder [5]. Çalışanların sorumlu oldukları iş nedeniyle karşılaştıkları strese yönelik gösterdikleri tepki olarak tanımlanan tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işten ayrılma gibi sonuçları içermektedir [6]. Tükenmişlik, çalışanlarda bedensel bitkinlik, süre gelen yorgunluk, işine ve başkalarına karşı negatif tutumları kapsayan ve en sonunda da çalışanın kendisini olumsuz değerlendirmesine sebebiyet veren bir sendromdur [7]. Maslach ve Leiter tükenmişliği; çalışma ortamında oluşan stres kaynaklarına karşı uzun süreli bir tepki olarak gelişen ruhsal bir sendrom olarak tanımlamaktadır [8]. İş yerindeki stresle etkin bir şekilde başa çıkamamanın bir sonucu olarak, çalışanlar stres artırıcı unsurlara tepki olarak zamanla tükenmişlik yaşarlar. Bu durum, şevk, idealizm, enerji, güç ve amaç kaybına yol açmasından dolayı “mesleğe yönelik bir tehlike” olarak görülmektedir [9]. Yapılan işin zorluğu, karmaşıklığı, sayıca iş miktarının fazla olması ve sorumlu olunan iş ya da görevin kısa sürede tamamlanması baskısı, işin niteliği ile çalışanın yeteneklerinin uyuşmaması çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Verilen iş yükünün üstesinden gelebilmek için yaşanan aşırı gerilim ve gösterilen aşırı çaba sonucunda kişi de tükenmişlik meydana gelmektedir.

1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen MBI, tükenmişliği ölçmek amacıyla kullanılmakta olup hem çalışanların durumunu anlamak hem de konuyla ilgili çeşitli araştırmaların yapılması amacıyla kullanılmaktadır [10]. Maslach ve Jackson, tükenmişlik deneyimlerini açıklamak için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları üzerinde durmuşlardır [7]. Modele göre, tükenmişlik süreci, kişinin iş stresiyle başa çıkma kapasitesini aşan duygusal tükenme ile başlar. Duygusal olarak tükenen bir kişi, kaynaklarını daha fazla tüketmemek için savunma mekanizmaları geliştirmeye başlar ve başkalarıyla arasına psikolojik bir mesafe koyarak duyarsızlaşır. Duyarsızlaşmanın başlamasıyla birlikte kişi gerçekte yaptıklarıyla istedikleri arasındaki uçurumu fark eder ve kendini yetersiz hisseder. Bu durum da kişisel başarı düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir [11].

## **2.3. İş-aile çatışması**

Yaşamın bir parçası halinde değerlendirilebilecek iş-aile çatışması, bir bireyin birden fazla rol üstlendiği durumlarda ortaya çıkar; bu durumda iş ve aile rollerinin uyumsuzluğu belirgin hale gelir [12]. Dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması, iş ve aile rollerinden gelen taleplerin çoğu zaman birbiriyle çeliştiği ve uyumsuzluk gösterdiği bir tür roller arası çatışmadır [13]. İş-aile çatışması iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki iş taleplerine paralel olarak ikincisi ise aile taleplerine paralel olarak oluşan çatışmalardır [14].

İş ve aile yaşamı, yetişkin bir bireyin sosyal hayatının iki önemli alanını temsil etmektedir. İş-aile çatışması, kişinin işteki rol beklentileri ile aile yaşamındaki rol beklentileri arasında çelişki yaşadığı bir tür rol çatışmasıdır [15]. İş-aile çatışması, bireyin işle ilgili sorumluluklarının, ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği veya zorlaştırdığı bir tür çatışmayı ifade eder [16]. Bu tür bir çatışma, aynı anda birden fazla rol üstlenmenin yarattığı baskı sonucunda meydana gelen gerilim durumunu ifade etmektedir. İş ve aile yaşamının gerektirdiği roller arasındaki uyumsuzluk arttıkça, çalışan üzerindeki gerilim de artar. Bu durumda, iş-aile yaşam dengesi bozulur ve bunun sonucunda da çalışanın iş-aile çatışmasıyla karşılaşması söz konusudur [17].

## **2.4. Pozitif psikolojik sermaye**

Mutluluk, iyilik halinin artırılması, kişisel güçlendirme ve insanların potansiyellerini maksimum seviyede kullanmaları gibi konular, pozitif psikolojinin temel ilgi alanları arasında yer almaktadır. Pozitif psikoloji, insanı mutluluğa, tatmine ve gelişmeye götüren durumlara odaklanmaktadır [18]. Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji, yaşamın üzücü, tatsız, negatif veya olumsuz yönlerini inkâr etmeden yaşamın olumlu yönlerine odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji konularını inceleyenler, yaşamın tüm olumsuzluklarını kabul etmekte ve insanların keyifli olduğu, fedakârlık gösterdiği sağlıklı aileler ve kurumlar oluşturma çabasında olup böylelikle insan deneyiminin her yönünü kapsamaktadır [19].

Pozitif psikoloji, insanların ve kurumların gelişimine ya da en etkili biçimde işleyişine katkı sağlayan koşul ve süreçleri inceleyen [19], kişinin pozitif özelliklerine odaklanarak potansiyelini en üst düzeye çıkarmaya çalışan [20] bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji alanı ile ilgilenen araştırmacılar, pozitif psikolojinin amacının, zayıf yönler yerine güçlü yönleri keşfetmek, kırılma yerine dayanıklılığı desteklemek ve sağlıklı, refah dolu bir yaşamı teşvik etmek pozitif psikolojinin temel hedefleri arasında olduğunu ifade etmişlerdir [21].

Ekonomik sermayenin yanı sıra işletmelerde beşeri sermaye ve sosyal sermaye de önemli sermaye türleri olarak kabul edilmektedir. Ancak son zamanlarda psikolojik sermaye kavramı ve uygulamaları ortaya çıkmıştır. Bu da sermaye kavramına yeni bir boyut kazandırmıştır [22]. İşletmelerin beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerini tanımları ve etkin bir şekilde yönetmeleri, rekabet avantajı sağlayabilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir [23]. Ekonomik sermaye, bir kişinin neye sahip olduğunu; beşeri sermaye, ne kadar bilgiye sahip olduğunu; sosyal sermaye, kimi tanıdığını ifade etmektedir. Bunlar genellikle dışsal faktörlerle ilişkilendirilirken, pozitif psikolojik sermaye daha çok

kişinin kim olduğu, içsel özellikleri ve kapasitesiyle ilgilidir. Bu nedenle, pozitif psikolojik sermaye, kişinin iç dünyasını, kimliğini ve güçlü yönlerini anlamak için "Kimsin?" sorusuna yanıt aramaktadır. Bu bakış açısı, kişinin içsel kaynaklarını keşfetme ve geliştirme üzerine odaklanarak, kişisel ve profesyonel başarıyı artırmaktadır [24].

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikoloji kavramından türetilmiş olup, bireyin üretkenliği üzerinde olumlu etkiler yaratan psikolojik durumlara odaklanır. Bu kavram, bireyin "kim olduğu" ile ilgilenirken, aynı zamanda ileriye dönük eğitim, deneyim ve gelişimsel etkileşimlerle "kim olabileceği" üzerinde durmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyin potansiyelini maksimize etmeyi ve kişisel gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır [25]. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini ifade ederken, iyimserlik geleceğe olumlu bir bakış açısına sahip olmayı ifade eder. Umutsa gelecekteki olumlu sonuçlara yönelik inancı simgelerken, dayanıklılık ise zorluklarla başa çıkma ve olumsuz durumlardan toparlanma yeteneğini ifade eder. Bu dört boyut, pozitif psikolojik sermayenin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır [23].

### 3. Değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler

Aşırı iş yükü, stres, çalışanları ödüllendirmeme veya yetersiz ödüllendirme, çalışanlar arasındaki adaletsiz uygulamalar gibi olumsuzluklar, çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır [26]. Aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, aşırı iş yüküyle tükenmişliğin aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır [26]-[33].

**H<sub>1</sub>:** Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında aynı yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31], [34]-[39].

**H<sub>2</sub>:** Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, iş-aile çatışmasıyla tükenmişliğin aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31], [40]-[46].

**H<sub>3</sub>:** İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

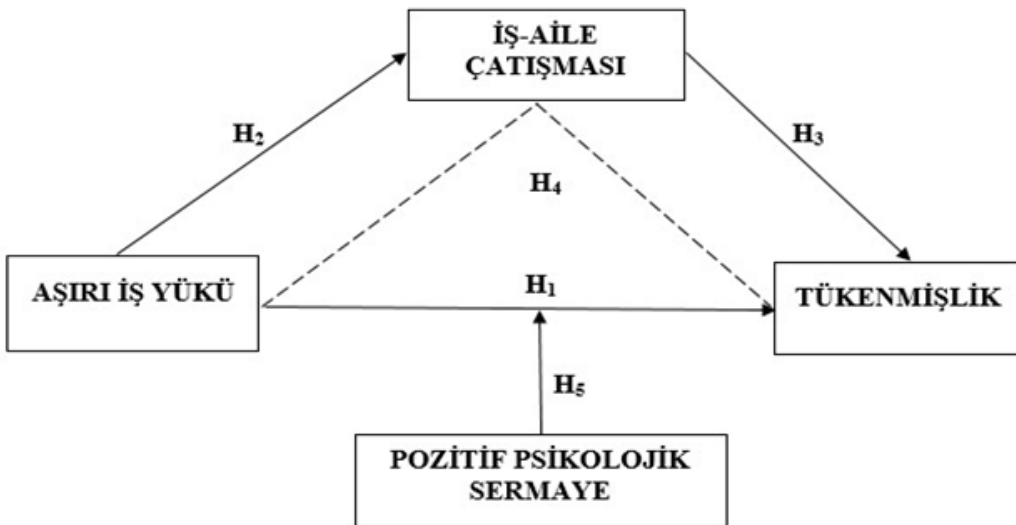
Aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisini araştıran çalışmalarda, iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31],[47].

**H<sub>4</sub>:** Aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü vardır.

Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü araştıran çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bayarçelik, Vatansever Durmaz ve Gürlü [48] tarafından yapılan çalışmada, çalışanların stres düzeylerinin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeylerini artırdığı, buna karşın pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ise duygusal tükenme düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

**H<sub>5</sub>:** Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü vardır.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin yer aldığı araştırma modeli, aşağıdaki şekil ile gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli.

#### 4. Araştırma yöntemi

##### 4.1. Araştırmanın amacı

Çalışmanın temel amacı, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışmasının ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ayrıca, aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmada araştırılması düşünülen diğer bir amaç ise aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün araştırılmasıdır.

##### 4.2. İş-aile çatışması

Araştırmanın evreni Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE)'ne üye olan sertifikalı iç denetçilerdir. TİDE'nin 2023 yılı faaliyet raporuna göre, enstitüye üye olan sertifikalı iç denetçilerin (CIA) sayısı 1327'dir. Yapılan uygulama sonucunda iç denetim sertifikasına sahip olan ve iç denetim mesleğini icra eden kişiler tarafından yanıtlanan 518 adet anket olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize dâhil edilmiştir.

##### 4.3. Veri toplama aracı ve ölçekler

Verilerin toplanmasında katılımcıların görüşlerini yazılı olarak ifade ettikleri anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu, altı bölümden oluşmakta ve formun birinci bölümünde aşırı iş yükü, ikinci bölümünde tükenmişlik, üçüncü bölümünde iş – aile çatışması ve dördüncü bölümde ise pozitif psikolojik sermaye ölçekleri yer almaktadır. Formun beşinci bölümünde iç denetçilerin aşırı iş yükü yaşayıp yaşamadıkları eğer aşırı iş yükü yaşıyorlarsa nedenlerini tespit etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Son bölüm ise çalışmaya katılım sağlayan iç denetçilerin demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır.

Aşırı iş yükü ölçeği, Peterson vd. [49] tarafından geliştirilmiş ve Derya [50] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tükenmişlik ölçeği, Maslach ve Jackson [7] tarafından geliştirilmiş ve Ergin [51] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian [52] tarafından geliştirilmiş olan iş-aile çatışması ölçeği, Efeoğlu ve Özgen [53] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ise Luthans vd. [54] tarafından oluşturulmuş ve Türkçeye uyarlanması ise Çetin ve Basım [55] tarafından yapılmıştır.

##### 4.4. Veri analiz süreci

Verilerin analizinde IBM SPSS 27.0 ve AMOS 23.0 programları kullanılmıştır. Öncelikle, ankette yer alan demografik sorulara yönelik yüzde ve frekans dağılımları gösterilmektedir. Daha sonra ise Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiş ve ölçekler, herhangi bir soru çıkarılmadan kullanılmıştır. Uyum iyiliği sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiş ve ölçeklerin tümünde faktör yapısı doğrulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli ile modeldeki ilişkiler belirlenmiştir.

#### 5. Analiz ve bulgular

##### 5.1. İç denetçilerin demografik özellikleri

Araştırmaya katılım sağlayan iç denetçilerin demografik özellikleri incelendiğinde; iç denetçilerin yaklaşık %31'i (159 kişi) kadın, %69'u (359 kişi) ise erkektir. Yaş açısından ise % 27'si (141 kişi) 20-30 yaş arasında, yaklaşık %47'si (242 kişi) 31-40 yaş arasında, yaklaşık %20'si (102 kişi) 41-50 yaş arasında ve %6'sı (33 kişi) 51 yaş ve üzeridir. Ankete katılım sağlayan iç denetçilerin %1'i (5 kişi) en son bir üniversitenin ön lisans programını, yaklaşık %53'ü (274 kişi) bir lisans programını, yaklaşık %42'si (217 kişi) bir yüksek lisans programını ve %4'ü ise (22 kişi) bir doktora programını tamamlamıştır. Medeni durumuna bakıldığında % 66'sı (343 kişi) evli, yaklaşık %34'ü (175 kişi) bekârdır. Katılımcıların % 51'inin (267 kişi) çocuğu var, %48'inin (251 kişi) çocuğu yoktur. Katılımcıların %8'i (44 kişi) iş yerine oldukça uzak, %44'ü (229 kişi) uzak, %33'ü (173 kişi) yakın ve yaklaşık %14'ü (72 kişi) oldukça yakın mesafede yaşamaktadır. Katılımcıların %38'i (198 kişi) 1-5 yıl arası, %31'i (161 kişi) 6-10 yıl arası, %19'u (100 kişi) 11-15 yıl arası, %7'si (39 kişi) 16-20 yıl arası ve yaklaşık %4'ü (20 kişi) 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. İç denetçilerin demografik özellikleri.

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	359	69.3
	Kadın	159	30.7
Yaş	20-30	141	27.2
	31-40	242	46.7
	41-50	102	19.7
	51 ve üzeri	33	6.4



Tablo 1. (devam)

Eğitim Durumu	Ön Lisans	5	1
	Lisans	274	52.9
	Yüksek Lisans	217	41.9
	Doktora	22	4.2
Medeni Durum	Evli	343	66.2
	Bekâr	175	33.8
Çocuk Durumu	Var	267	51.5
	Yok	251	48.5
İş Yerine Olan Mesafe	Oldukça Uzak	44	8.5
	Uzak	229	44.2
	Yakın	173	33.4
	Oldukça Yakın	72	13.9
Mesleki Deneyim Süresi	1-5 yıl	198	38.2
	6-10 yıl	161	31.1
	11-15 yıl	100	19.3
	16-20 yıl	39	7.5
	21 yıl ve üzeri	20	3.9

## 5.2. Açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Ölçeklerin faktör yapılarına bakıldığında, aşırı iş yükünde 1, iş-aile çatışmasında 1, tükenmişlikte 3 ve pozitif psikolojik sermayede 4 faktörün özdeğerinin 1’den yüksek olduğu görülmüştür. Aşırı iş yükü ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0.908, iş-aile çatışması ölçeğinde 0.910, tükenmişlik ölçeğinde 0.919 ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde ise 0.924 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi yapılarak elde edilen sonuçlara göre değişkenlerin güvenilirliği belirlenmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisiyle ulaşılan sonuçlara göre, ifadeler arasındaki çapraz ilişkiye ilişkin katsayılar 0.5 kritik değerinin üzerinde bulunmuştur. Ayrıca, dört ölçekte de extraction (çıkarm) sütununda 0.20’in altında bir soru bulunmadığından herhangi bir ifade çıkarılmamış ve ölçekler orijinal hali ile kullanılmıştır. Aşırı iş yükü ölçeği için faktör ağırlıkları 0.63 ile 0.79 arasında, iş-aile çatışması ölçeği 0.62 ile 0.80 arasında, tükenmişlik ölçeği 0.59 ile 0.78 arasında ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği 0.60 ile 0.74 arasında şeklinde sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları.

Aşırı İş Yükü Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach $\alpha$
Aşırı İş Yükü	%66.09	0.911
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.908 Bartlett $\chi^2$ : 6382.21, p: 0.000		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach $\alpha$
İş-Aile Çatışması	%67.43	0.909
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.910; Bartlett $\chi^2$ : 6784.13 ve p: 0.000;		
Tükenmişlik Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach $\alpha$
Duygusal Tükenme	%25.04	0.915
Duyarsızlaşma	%22.52	0.912
Kişisel Başarı	%20.13	0.911
Toplam	%67.69	
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.919; Bartlett $\chi^2$ : 8174.56 ve p: 0.000;		

Tablo 2. (devam)

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach $\alpha$
Öz Yeterlik	%27.40	0.921
İyimserlik	%20.32	0.918
Umut	%15.06	0.917
Dayanıklılık	%10.88	0.914
Toplam	%73.66	

Kaiser-Meyer-Olkin:0.924; Bartlett  $\chi^2$ : 8652.68 ve p: 0.000;

### 5.3. Doğrulaıcı faktör analizi

DFA ile ulaşılan ve modelin geçerliliğini gösteren uyum iyiliğine yönelik sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Aşırı iş yükü, iş-aile çatışması ve tükenmişlik için uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
$X^2 /sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	2.39	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.939	Kabul
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.986	İyi uyum
IFI (Incremental Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.971	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.97$	$\geq 0.95$	0.960	Kabul
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	0.025	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	0.950	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	0.949	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	0.017	İyi uyum

Tablo 3'de  $X^2 /sd = 2.39$  sonucu bulunmuş ve  $\leq 3$  koşulunu sağladığından "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. NFI değeri için "kabul edilir uyum", TLI (NNFI) ve IFI değerleri için "iyi uyum", CFI değeri için "kabul edilebilir uyum", RMSEA değeri için "iyi uyum", GFI ve AGFI değerleri için "iyi uyum", RMR değeri için "iyi uyum" sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre aracı etkinin ölçüleceği modele yönelik olarak ele alınan üç ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır.

Doğrulaıcı faktör analiziyle ulaşılan ve modelin geçerliliğini gösteren aşırı iş yükü, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik için uyum iyiliğine yönelik sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Aşırı iş yükü, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik için uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
$X^2 /sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	2.02	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.924	Kabul
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.930	Kabul
IFI (Incremental Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.967	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.97$	$\geq 0.95$	0.955	Kabul
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	0.041	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	0.938	İyi uyum

**Tablo 4.** (devam)

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	0.966	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	0.012	İyi uyum

Tablo 4’de  $X^2 /sd = 2.02$  sonucu bulunmuş ve  $\leq 3$  koşulunu sağladığından “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI ve TLI (NNFI) değerleri için “kabul edilir uyum”, IFI değeri için “iyi uyum”, CFI değeri için “kabul edilebilir uyum”, RMSEA değeri için “iyi uyum”, GFI ve AGFI değerleri için “iyi uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre moderatör etkinin ölçüleceği üç ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır.

#### 5.4. Yapısal eşitlik modeli

Yapısal eşitlik modeli tahminleri ve modele ilişkin sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Aracılık etkisine ilişkin YEM tahminleri uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
$X^2 /sd$	$\leq 3$	$\leq 4-5$	2.14	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.977	İyi uyum
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.942	Kabul
IFI (Incremental Fit Index)	$\geq 0.95$	0.94 - 0.90	0.931	Kabul
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.97$	$\geq 0.95$	0.983	İyi uyum
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq 0.05$	0.06 - 0.08	0.034	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89 - 0.85	0.947	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	$\geq 0.90$	0.89-0.85	0.924	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	$\leq 0.05$	0.06-0.08	0.026	İyi uyum

Tablo 5’te  $X^2 /sd = 2.14$  sonucu bulunmuş ve  $\leq 3$  koşulunu sağladığından “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI değeri için “iyi uyum”, TLI (NNFI) ve IFI değerleri için “kabul edilebilir uyum”, CFI değeri için “iyi uyum”, RMSEA değeri için “iyi uyum”, GFI ve AGFI değerleri için “iyi uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu görülmüştür.

**Tablo 6.** Aracılık etkisine yönelik YEM tahmin sonuçları.

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	T istatistiği	p
AİY→TÜK	+	0.481	0.112	4.295	0.001*
AİY→İAÇ	+	0.632	0.084	7.524	0.000*
İAÇ→TÜK	+	0.651	0.109	5.972	0.000*

Tablo 6’da yer alan YEM tahmin sonuçlarına göre; aşırı iş yükü (AİY), tükenmişlik (TÜK) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ( $\beta: 0.481, p<0.01$ ). Aşırı iş yükü (AİY), iş-aile çatışması (İAÇ) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ( $\beta: 0.632, p<0.01$ ). İş-aile çatışması (İAÇ), tükenmişlik (TÜK) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ( $\beta: 0.651, p<0.01$ ). Bu sonuçlara göre  $H_1, H_2$  ve  $H_3$  hipotezleri doğrulanmıştır.

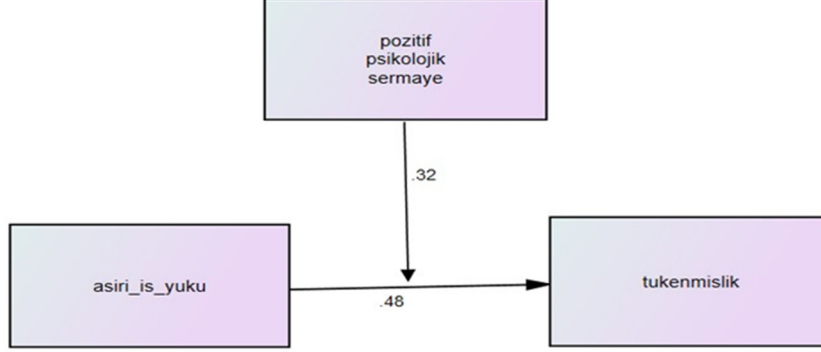
**Tablo 7.** Standardize Bootstrap analizi.

Etki İlişkileri	Katsayı	%95 Güven Aralığı
<b>Doğrudan etki</b>		
AİY→TÜK	0.481	0.476 - 0.514
AİY→İAÇ	0.632	0.629 - 0.641
İAÇ→TÜK	0.651	0.648 - 0.662
<b>Dolaylı etki</b>		
AİY→İAÇ→TÜK	0.092	0.088 - 0.107



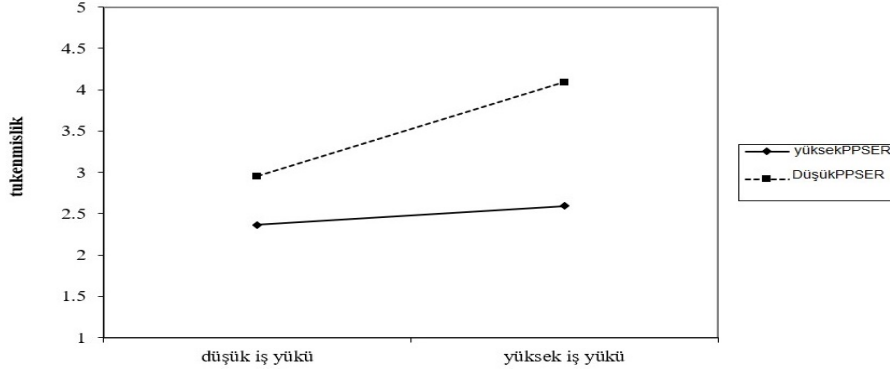
Tablo 7’de görüldüğü üzere, değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (bootstrap katsayısı= 0.092, GA%95 =0.088-0.107). Bu bulgular, iş-aile çatışmasının aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre H<sub>4</sub> hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışmanın bu aşamasında, aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) etkisi araştırılmıştır.



Şekil 2. Pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine yönelik YEM tahmin sonuçları.

Şekil 2’de, aşırı iş yükü ile tükenmişlik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = 0.320$ ,  $p < 0.01$ ).



Şekil 3. Moderatör etki düzeyi.

Şekil 3’de görüldüğü üzere, pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olan kişilerde aşırı iş yükü de varsa tükenmişlik artmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçilerde iş yükü artış gösterse dahi tükenmişlik çok değişmemektedir. Bu durumda düzenleyici etki, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçiler için gerçekleşmektedir. Bu sonuca göre H<sub>5</sub> hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 8. Düzenleyici etkisine yönelik YEM tahminleri uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
X <sup>2</sup> /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.76	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.991	İyi uyum
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.985	İyi uyum
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.974	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.97	≥ 0.95	0.992	İyi uyum
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.011	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.941	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.866	Kabul
RMR (Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.038	İyi uyum

Tablo 8’de  $X^2/sd = 2.76$  sonucu bulunmuş ve  $\leq 3$  koşulunu sağladığı için “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI, TLI (NNFI), IFI, CFI, RMSEA, GFI değerleri için “iyi uyum”, AGFI değeri için “kabul edilebilir uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçları elde edilmiştir. Düzenleyici etkinin araştırıldığı model için uyum iyilikleri kriterleri uygunluk sağladığı için yorumlanan sonuçların güvenilir olduğu belirlenmiştir.

## 6. Sonuç ve öneriler

Araştırmada bağımsız değişken olarak aşırı iş yükü, bağımlı değişken olarak tükenmişlik, aracı değişken olarak iş-aile çatışması ve düzenleyici değişken olarak pozitif psikolojik sermaye ele alınmış ve ilişkisel tarama modeli yapılmıştır. Çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda 518 sertifikalı iç denetçi (CIA)’den elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan 518 iç denetçiden 199 kişi aşırı iş yükü olduğunu belirtmiştir. Aşırı iş yükü nedenleri incelendiğinde; ilk sekiz sırada sırasıyla “sorumlu olduğum iş miktarının fazla olması”, “yapılacak işin/işlerin kısa sürede bitirilmesi gerektiği beklentisinin olması (zaman baskısı)”, “yeterli sayıda personelin olmaması”, “olması gerekenden fazla görev ve sorumluluğumun olması”, “yeterli nitelikte (bilgi, yetenek, deneyim vb.) personelin olmaması”, “görev tanımının dışında başka görevlerden de sorumlu olmam”, “çalışma koşullarının uygun olmaması (kalabalık ortam, gürültü, sıcaklık vb.)” yanıtları verilmiştir.

İç denetim biriminde yeterli sayıda ve nitelikte iç denetçi ve yardımcılarının bulunması, görev tanımlarının netliği, zaman baskısı, olması gerekenden fazla görev ve sorumlulukların olması, yapılan işin zor ve karmaşık olması ve çalışma ortamının uygunluğu kişinin iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını ve çatışma düzeyini etkileyen faktörlerdir. Bunların yanı sıra kişinin evinin iş yerine olan mesafesi, evli olup olmama durumu, çocuk sahibi olması, ev ve çocukla ilgili sorumluluklarda eşin desteği, aile büyüklerinin destek olması veya kişinin hem iş ve hem de aile sorumlulukları ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu aile büyüklerinin varlığı kişinin iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını ve çatışma düzeyini etkileyen diğer unsurları oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 518 iç denetçiden 338 kişi evden çalışma yapmadığını, 229 kişi ise iş yeri ile ev arasındaki mesafenin uzak olduğunu belirtmiştir. İş yerinin eve olan mesafesinin uzak olmasının iç denetçi açısından hem zaman alıcı olduğu hem de yorgunluk yarattığı söylenebilir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, bu kapsamda yapılan analizler sonucunda aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kişinin iş yükü arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi’ne göre bireyler kaynaklarını koruma ve yenileme eğilimindedir. Aşırı iş yükü, bireyin sahip olduğu enerjiyi, zamanı ve diğer kaynakları hızla tüketmektedir. Bu kaynakların yenilenmemesi bireyin tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır [43],[56]. Ayrıca aşırı iş yükünün birey üzerinde yarattığı sürekli stres ve baskının da tükenmişliğe sebep olduğu söylenebilir. Aşırı iş yükü, iş kaynaklı stres unsurları arasında yer alan en önemli unsurlardan biridir [3],[57]. Buna göre iş yükü arttıkça, bireyin stres düzeyi de artmaktadır. Stresin sürekli hale gelmesi, bireyin fiziksel ve zihinsel kaynaklarını tüketerek kendisini yorgun hissetmesine sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre kişinin iş yükü arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bireyler iş ve aile yaşam alanlarında birden fazla rol üstlenmektedirler. Her rol, belirli zaman, enerji ve dikkat gerektirmektedir. Aşırı iş yükü, bireyin iş rolüne daha fazla zaman ve enerji harcamasını zorunlu kılmakta bu da aileye ayrılan zaman ve enerjinin azalmasına yol açmaktadır. Zaman, sınırlı bir kaynak olduğundan işte geçirilen fazladan her saat, aileye ayrılan zamanı azaltmakta ve bu da kişinin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca iş yükünün artması, bireyin fiziksel ve duygusal enerjisini tüketmektedir. İşten yorgun bir şekilde dönen birey, ailedeki sorumluluklarını yerine getirecek enerjiyi bulamayabilir. Bu durum, aile üyeleriyle olan ilişkilerde gerilim yaratabilir ve aile içindeki beklentilerin karşılanamamasına yol açabilir. Bunun da iş-aile çatışmasının artmasına sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi kapsamında iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bireyin yaşadığı iş-aile çatışması arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile rollerini dengelemeye çalışırken yaşadığı rol stresinin bir sonucudur. Bir rolün gereklerinin diğer rolün gerekleriyle çelişmesi, bireyin kendisini sürekli stres altında hissetmesine neden olmaktadır. Bu kronik stres, zamanla tükenmişliğe yol açmaktadır. Ayrıca iş-aile çatışması, bireyin hem işte hem de evde başarılı olabilmek için zaman ve enerji gibi gerekli kaynaklarının tükenmesine neden olmaktadır. Kaynakların yetersiz kalması, bireyin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmasını zorlaştırabilmekte ve bu durum da uzun vadede tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir.

Araştırmanın iş-aile çatışmasının aracılık rolüne ilişkin sonuçları incelendiğinde; aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisi iş-aile çatışması aracılığıyla artmaktadır. Bu durumun kaynakları tüketme ve iş rolüne aşırı yüklenme şeklinde iki sebebi olabilir. Birincisi aşırı iş yükü, bireyin iş yerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirmektedir. Bu durum, iş dışındaki yaşam alanlarına özellikle de aileye ayrılan zaman ve enerjiyi kısıtlamaktadır. İş yükü arttıkça, bireyin iş ve aile yaşamındaki talepleri karşılamak için gerekli kaynakları yetersiz kalmaktadır. İş ve aile rollerindeki bu dengesizlik, iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Bu

çatışma, bireyin üzerindeki stresi artırmakta ve bu artan stres, tükenmişlik seviyelerini yükseltmektedir. İkinci sebep ise aşırı iş yükü, bireyin iş rolüne aşırı yüklenmesine ve dolayısıyla aile rolüne yeterince odaklanamamasına neden olmaktadır. Bu durum, bireyin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmasını zorlaştırarak çatışma yaşamasına yol açmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin sürekli olarak bir rolün gereksinimlerini diğerine tercih etmesi gerektiği hissini yaratmaktadır. Bu sürekli çatışma halinin, bireyin genel yaşam tatminini ve psikolojik esenliğini olumsuz etkileyerek tükenmişliğin daha derin ve yaygın hale gelmesine yol açtığı söylenebilir. Dolayısıyla aşırı iş yükü tükenmişliği doğrudan artırsa da, bu etkinin daha da şiddetli hale gelmesi, iş-aile çatışması aracılığıyla gerçekleştiği değerlendirilmektedir. İş-aile çatışmasının, aşırı iş yükünden kaynaklanan stresin bireyin yaşamının diğer alanlarına taşınmasına ve bu stresin sürekli hale gelerek tükenmişliği daha derinlemesine etkilemesine sebep olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne ilişkin sonuçlar incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olan iç denetçilerde aşırı iş yükü de varsa tükenmişlik artmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçilerde iş yükü artış gösterse dahi tükenmişlik çok değişmemektedir. Bu durumda düzenleyici etki, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçiler için gerçekleşmektedir. Bu sonuca göre pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin, aşırı iş yükü altında bile tükenmişlikten daha az etkilendikleri söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi bireyin içsel kaynaklarını içermektedir. Bu kaynaklar, bireyin iş yerindeki zorluklarla başa çıkma kapasitesini artırmakta ve stresin olumsuz etkilerini hafifletmektedir. Dolayısıyla, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin artan iş yüküne rağmen bu içsel kaynakları sayesinde tükenmişliği daha iyi yönetebildikleri düşünülmektedir.

Ayrıca yapılan analizlerde pozitif psikolojik sermayenin aşırı iş yükü ve tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiş ve pozitif psikolojik sermaye ile aşırı iş yükü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik yapıya sahip olma aşırı iş yükü algısının oluşumunu %22 düzeyinde azalttığı görülmektedir. Bu sonuç, iç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça aşırı iş yükü algısında azalma meydana geldiğini göstermektedir. Benzer şekilde pozitif psikolojik sermayeyle tükenmişlik arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları pozitif psikolojiye sahip olmanın tükenmişlik duygusunun oluşumunu yaklaşık %21 düzeyinde azalttığını göstermektedir. Bu durum iç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinde azalma meydana geldiğini gösterir niteliktedir.

Elde edilen bulgular kapsamında bu çalışma işletmelerde iç denetim faaliyetini yürüten iç denetçiler açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bu kapsamda;

Çalışmada elde edilen sonuçlar, iç denetçilerin aşırı iş yükünün tükenmişlik düzeylerini artırdığını ve aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinin iş-aile çatışması ile daha da arttığını göstermektedir. Dolayısıyla aşırı iş yükünün, hem doğrudan hem de iş-aile çatışması aracılığıyla iç denetçilerin tükenmişlik düzeyini artırdığı söylenebilir.

Aşırı iş yükü ve zaman baskısının neden olduğu iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile çatışmasının iç denetçiler üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik sonuçlar işletmeler içinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşletmelerin olumsuz etkilerin üstesinden gelebilmesi için öncelikle iş yükünün dengelenmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir. İş yükünün adil ve dengeli bir şekilde dağıtımı sağlanmalıdır. Bunun için iç denetim biriminde yeterli sayıda ve nitelikte personel istihdam edilmelidir. İşe uygun personel alınmalı veya personelin mesleki bilgi ve eğitim konusunda eksikliği varsa bununla ilgili destek sağlanmalıdır. Böylelikle ekip içerisinde bazı iç denetçilerin bilgi veya eğitim eksikliğinden dolayı diğer iç denetçi/lerin daha fazla görev üstlenmeleri engellenmiş olacaktır. Ayrıca iç denetçilerin görev tanımı net olmalı ve iç denetçiler görev tanımı dışında başka görevlerden de sorumlu olmamalıdır. Bununla birlikte iç denetçinin mesleğiyle ilgili bilgi ve eğitim konusunda eksiklerinin olması da kendisinde mesleki yetersizlik hissetmesine yol açarak tükenmişlik yaşamasına sebep olabilir. Bu nedenle iç denetçilere mesleki gelişim imkânları sağlanmalıdır. Ayrıca zaman yönetimi ve stres yönetimi ile ilgili seminer ve eğitim ile destek sağlanmalıdır.

Çalışmada, iş-aile çatışmasının tükenmişliği artırdığı ayrıca aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisini de artırdığı görülmüştür. İç denetçiler, hem iş hem de aile yaşamındaki rolleri nedeniyle birçok sorumluluğa sahip olmaktadır. İş yaşamındaki sorumluluklara ağırlık vermesi durumunda aile sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta ve bu durum iş ve aile yaşamı olmak üzere iki yaşam arasında denge kurmasını zorlaştırarak çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan çatışma sadece kişiyi etkilememekte kişinin çalıştığı işletmeyi ve toplumu da etkilemektedir. İç denetçilerin iş yaşamındaki sorumluluklara ağırlık verme sebebinin aşırı iş yükü olduğu söylenebilir. Aşırı iş yükü, kişinin hem zaman hem de enerji kaynaklarını tüketmesine sebep olup kişinin hem zaman hem de enerji açısından aileyle yeterince ilgilenememesine ya da sorumluluklarını yerine getirme konusunda sorun yaşamasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla kişinin yaşadığı iş-aile çatışmasının kişinin stres düzeyini artırarak tükenmişlik yaşamasına yol açtığı söylenebilir.

Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının önlenmesinde yönetici desteğinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çalışan bireyler, yöneticileriyle yaşadıkları sorunları çoğu zaman evlerine taşımaktadır. Yöneticisinden iş ve kişisel hedefleri doğrultusunda destek alan bir çalışanın, iş ve aile yaşamı arasında daha az çatışma yaşaması beklenmektedir. Baskıcı, anlayışsız, çalışanlarına değer vermeyen ve sadece iş odaklı bir yöneticiyle çalışan bireylerin, bu sebeplerle iş yerinde

yaşadıkları stresi evlerine yansıtmaları ve bunun sonucunda aile içinde çatışmalar yaşamaları mümkündür. Huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan, kişisel gelişimi destekleyen ve yenilikçi bir yöneticilerle çalışan bir bireyin ise daha az stres yaşamaya beklenmektedir. Empati yeteneğine sahip yöneticiler, çalışanlarının aile sorumluluklarını yerine getirememesi nedeniyle yaşayabilecekleri olumsuzlukları önceden tespit ederek, bu durumun önüne geçmek ve çalışanlarının motivasyonunu ve performansını artırmak için çaba gösterebilirler [38].

Yöneticilerin, aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamaları ve bu konularda duyarlı olmaları sağlanmalıdır. Yöneticilere yönelik eğitimler, bu tür sorunları nasıl tanıyacaklarını ve çalışanlarına nasıl destek olacaklarını öğretir nitelikte olmalıdır. Liderlerin, çalışanlarının iş yükünü dengelemesine yardımcı olmaları ve esneklik sunmaları, iş-aile çatışmasını ve tükenmişliği azaltmada kritik bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, çalışanların iş yükü hakkında geri bildirim verebileceği açık bir iletişim kanalı oluşturması önemlidir. Bu, çalışanların iş yükü ile ilgili sorunlarını erkenden paylaşmalarına ve çözümler bulunmasına olanak tanıyacaktır.

İç denetçilerde dâhil olmak üzere çalışanların tükenmişlik düzeylerini düzenli olarak izlemek, tükenmişlik belirtilerinin erken fark edilmesini sağlamaktadır. İş-aile çatışması ve iş yükü seviyeleri de bu süreçte izlenmeli ve gerektiğinde müdahaleler yapılmalıdır. Anketler, geri bildirim sistemleri ve bireysel görüşmeler gibi araçlar kullanılarak tespit edilen sorunlara yönelik çözüm bulma yoluna gidilmelidir.

Yapılan çalışmada aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasının yanı sıra pozitif psikolojik sermayenin de tükenmişlik üzerinde önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar [58]-[60] da dikkate alındığında pozitif psikolojisi güçlü olan kişilerin problemlerin üstesinden gelme başarısının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü çalışmada pozitif psikolojik sermayenin aşırı iş yükü ve tükenmişlik üzerinde negatif yönde anlamlı etkisine ek olarak düzenleyicilik etkisi de tespit edilmiştir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin hem aşırı iş yükü algısını azaltan hem de aşırı iş yükünün neden olduğu iş-aile çatışması aracılığıyla tüketilen enerjiyi tamamlayabilen ve bireyde yeterli düzeyde bulunduğu tükenmişliği önleyebilen veya tükenmişlik düzeyine olumlu anlamda etki eden önemli bir kaynak olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir bireyin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, bulunduğu iş ortamına başarılı bir şekilde uyum sağlamasına, ekip arkadaşları üzerinde olumlu etkiler yaratmasına ve durumu kontrol altına almasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte kişinin bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işine daha fazla bağlanmasını ve buna bağlı olarak iş stresinin azalmasını sağlayabilir. Yüksek pozitif psikolojik sermaye, kişinin iş yaşamındaki sorunlarla daha kolay başa çıkmasına ve daha yüksek performans sergilemesine de katkıda bulunabilir [25]. İç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak, iş yükü ve tükenmişlik arasındaki olumsuz etkiyi hafifletebilir. Bu konudaki eğitim ve gelişim programları, çalışanların stresle başa çıkma kapasitelerini artırabilir ve tükenmişlik riskini azaltabilir.

## 7. Yazar katkı beyanı

Çalışma, Burcu HIŞMAN'ın doktora tezi kapsamında Banu TARHAN MENGİ danışmanlığında yapılmıştır.

## 8. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Etik Kurul onayı alınmıştır (İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu, 13/09/2024, No: 2024/18). Bu çalışmanın herhangi bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## 9. Kaynaklar

- [1] Altaf A, Awan MA. "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99, 2011.
- [2] Izgar H. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2003.
- [3] Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 7. baskı. Ankara, Türkiye, Gazi Kitabevi, 2011.
- [4] Wallace JE. "Work-to-Nonwork Conflict Among Marriedmale and Female Lawyers". *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816, 1999.
- [5] Schaufeli WB, Greenglass ER. "Introduction to Special Issue on Burnout and Health". *Psychology & Health*, 16, 501-510, 2001.
- [6] Cherniss C. "Observed Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education". *Exceptional Children*, 54(5), 449-454, 1988.
- [7] Maslach C, Jackson SE. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113, 1981.
- [8] Maslach C, Leiter MP. "Understanding the Burnout Experience: Recent Research and its Implications for Psychiatry". *World Psychiatry*, 15(2), 103-111, 2016.
- [9] Özer G, Günlük M, Yüksel S. "Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Tükenme ve Meslekten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkide Meslek Memnuniyetinin Ara Değişken Etkisi". *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 21, 203-226, 2018.
- [10] Algül R. *Bugün İşe Gitmesem İş Yaşamında Tükenmişlik Sendromu*. 1. baskı. İstanbul, Türkiye, Mitra Yayınları, 2014.



- [11] Köroğlu D. *Tükenmişlik Sendromu*. 1. baskı. İstanbul, Türkiye, Kriter Yayınevi, 2022.
- [12] Parasuraman S, Simmers CA. "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study". *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568, 2001.
- [13] Greenhaus JH, Beutell NJ. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88, 1985.
- [14] Selvarajan TT, Cloninger PA, Singh B. "Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 486-499, 2013.
- [15] Zhang M, Griffith RW, Fried DD. "Work-Family Conflict and Individual Consequences". *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713, 2012.
- [16] Başoğlu B, Şekeroğlu MÖ, Altun E. "Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 277-291, 2016.
- [17] Bozkurt ÖÇ. "Kadın Akademisyenlerde İş -Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi". *Uluslararası Kadın Konferansı*, İzmir, Türkiye, 09-11 Mayıs 2012.
- [18] Linley PA, Joseph S, Harrington S, Wood AM. "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16, 2006.
- [19] Gable SL, Haidt J. "What (and Why) Is Positive Psychology?". *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110, 2005.
- [20] Terjesen MD, Jacofsky M, Froh J, Diguseppe R. "Integrating Positive Psychology Into Schools: Implications for Practice". *Psychology in the Schools*, 41(1), 163-172, 2004.
- [21] Luthans F. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706, 2002.
- [22] Ertosun ÖG. *Psikolojik Sermaye Nasıl Geliştirilir? Daha Pozitif Olmaya Yönelik Ampirik Bulgular*. 1. baskı. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2020.
- [23] Luthans F, Youssef CM. "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160, 2004.
- [24] Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50, 2004.
- [25] Yeni HK, Sezici E. "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi". *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 2379-2397, 2022.
- [26] Maslach C, Leiter MP. *The Truth About Burnout How Organizations Cause Personel Stress and What to Do About It*. Hoboken, NJ, USA, Jossey-Bass, 1997.
- [27] Greenglass ER, Burke RJ, Fiksenbaum L. "Workload and Burnout in Nurses". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 211-215, 2001.
- [28] Zapf D, Seifert C, Schmutte B, Mertini H, Holz M. "Emotion Work and Job Stressors and Their Effects on Burnout". *Psychology and Health*, 16, 527-545, 2001.
- [29] Montgomery C, Rupp AA. "A Meta-analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers". *Canadian Journal of Education*, 28(3), 461-488, 2005.
- [30] Onay M, Kılıcı S. "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372, 2011.
- [31] Tayfur Ö, Arslan M. "Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü". *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172, 2012.
- [32] Bozdoğan SC. Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Osmaniye, Türkiye, 2020.
- [33] Azizoglu F. Huzurevi ve Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri Sağlık Çalışanlarının İş Yükü ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2021.
- [34] Britt TW, Dawson CR. "Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study". *Military Psychology*, 17(3), 203-227, 2005.
- [35] Nasurdin AM, O'Driscoll MP. "Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics". *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 38-48, 2011.
- [36] Toklu AT. İşyerinde Stres Oluşturan Faktörler: Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye, 2011.
- [37] Çoşkuner S. Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2013.
- [38] Çetinceli K, Çarıkçı İH. "İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174-192, 2020.
- [39] Eyitmiş AM, Sezer F. "İş Yükünün İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde, Stresin ve Çalışma Ortamının Durumsal Etki Analizi". *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 45-66, 2021.

- [40] Leiter MP, Durup MJ. "Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47, 1996.
- [41] Boles JS, Johnston MW, Hair Jr JF. "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences". *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-27, 1997.
- [42] Grandey AA, Cropanzano R. "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain". *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370, 1999.
- [43] Hobfoll SE. "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory". *Applied Psychology*, 50(3), 337-421, 2001.
- [44] Kinnunen U, Mauno S. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland". *Human Relations*, 15(2), 157-177, 1998.
- [45] Innstrand ST, Langballe EM, Espnes GA, Falkum E, Aasland OG. "Positive and Negative Work-Family Interaction and Burnout: A Longitudinal Study of Reciprocal Relations". *Work & Stress*, 22(1), 1-15, 2008.
- [46] Karatepe OM, Tekinkus M. "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees". *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193, 2006.
- [47] Karatepe OM, Sokmen A, Yavas, U, Babakus E. "Work-Family Conflict and Burnout in Frontline Service Jobs: Direct, Mediating and Moderating Effects". *Economics and Management*, 13(4), 61-73, 2010.
- [48] Bayarçelik EB, Durmaz BV, Gürler EN. "İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *İnsan & İnsan*, 6(21), 493-523, 2019.
- [49] Peterson MF, Smith PB, Akande A, Ayestaran S, Bochner S, Callan V, et al. "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study". *Academy of Management Journal*, 38, 429-452, 1995.
- [50] Derya S. İş- Aile Çatışmasının Geçişi: Çift Kazançlı Ailelerde Geçiş Sürecinin Önceli ve Sonuçları. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2008.
- [51] Ergin GC. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlaması". *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Ankara, Türkiye, 22 Eylül 1992.
- [52] Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410, 1996.
- [53] Efeoğlu İE, Özgen H. "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254, 2007.
- [54] Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572, 2007.
- [55] Çetin F, Basım HN. "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137, 2012
- [56] Hobfoll SE. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524, 1989.
- [57] Güney S. *Örgütsel Davranış*. 4. baskı. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2017.
- [58] Çetin F, Şeşen H, Basım HN. "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-107, 2013.
- [59] Ocak M, Güler M. "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134, 2017.
- [60] Tokmak M. "Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*, 25(3), 863-878, 2018.